العنوان: الواقع والعلاج لأزمة العمل التطوعي
المصدر: ندوة التقييم الاقتصادي والاجتماعي للجمعيات الخيرية الاهلية في جمهورية مصر العربية - مصر
المؤلف الرئيسي: حافظ، حمدي حسن
المجلد/العدد: ج 2
محكمة: نعم
التاريخ الميلادي: 1997
مكان انعقاد المؤتمر: القاهرة
الهيئة المسؤولة: مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي - جامعة الأزهر
الشهر: أكتوبر - جمادى الآخرة
الصفحات: 1 - 23
رقم MD: 63904
نوع المحتوى: بحوث المؤتمرات
قواعد المعلومات: EcoLink, HumanIndex
مواضيع: الجمعيات الأهلية ، العمل التطوعي ، التكافل الاجتماعي ، الأحوال الاجتماعية ، مصر ، التنمية الاجتماعية ، العلاقات الاجتماعية ، الرعاية الاجتماعية ، الجمعيات الخيرية ، المشاكل الاجتماعية ، الموظفون ، خدمة المجتمع
رابط: http://search.mandumah.com/Record/63904

الواقع والعلاج لأزمة العمل التطوعي

إعـــداد

الدكتور/ حمدى حسن حافظ(*)

قال رسول الله ﷺ :

«إن لله عباداً اختصهم بقضاء حوائج الناس حببهم في الخير وحبب الخير إليهم أنهم آمنون من عذاب يوم القيامة».

صدق رسول الله

مقدمـــة:

منذ أن وجد الإنسان على ظهر الأرض وهو يميل بفطرته إلى حب الخير يدركه ويستحسنه بعقله ويميل إليه ويستحبه بقلبه. ومع إيمانه بربه واهتدائه بنور دينه يكون أقوى وأعمق إدراكا لهذه الفطرة وأكثر تجاوبا معها، وأشد حرصا على تنميتها، وتوسيع آفاق الاستجابة لها، والتسامى بأهداف وغايات استجابته لها وتصحيح حركة ومسارات تلك الاستجابات وربطها بالأهداف الجماعية والقومية والحياة العامة وتحقيقا لوجود الإنسان وسيادته في هذه الحياة.

وترتبط حياة الأمم مع الإيمان والفطرة سلماً وحرباً وشدة ورخاء وفى هذا تعبير عن طبيعة حياة الإنسان وحقيقته ووظيفته وجوهر رسالته. وهى بهذا المفهوم تعطى نموذجا لحياة البر والإخاء والمودة والوحدة والمحبة، وهذه حياة التعاون والتكفل والأمن والرحمة بما فيها من جهاد وتضحية وبذل وعطاء... حياة تقوم على العطاء أساساً.

(*) خبير بالشئون الاجتماعية بالقاهرة

وفـي مصـر نجـد أن العمـل الاجتمـاعي يتسـع نطاقـه وتتعـدد صـورة ومجالاته وتخلق مـآثره حيث يلـتزم الأفـراد والأسـر والجماعـات دينـا وخلقـا ومروؤة وتقاليد صالحة من خلال حل المنازعات بين الأفراد والجماعات وبيـن أفراد الأسـرة الواحـدة والمسـارعة الـى عـون وغـوث الأخريـن فـي الشـدائد والنكبات والكوارث والمجاملـة فـي الأفـراح والـتزاور فـي الأعيـاد والمواسـم والتعـاون الجمـاعي فـي إنشـاء الطـرق والأسـواق والمرافـق وإيجـاد بعـض المرافق العامة.. ولقد كانت كل هذه الأعمال تتم بصورة تلقائية اختيارية دون تنظيم أو توجيه تشريعي.

وعبر السنوات الطويلة بما فيها من ظروف وأوضاع متباينة كان العمـل الاجتماعي في مصر يتحرك في مواجهة ما يشعر به الناس من حاجات أو مـا يصادفهم من مشاكل ونكبات دون توقف وقد يتأثر أحيانا بالأوضاع والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية ولكنه ظل فـي مسيرته يتغلب عليها وقد تفتر حركتـه أحيانـا ولكنهـا لا تتوقـف ويرجـع ذلـك الـى أنـه يتصـل ويرتبـط بالإيمان الذى استقر في النفوس وأصبـح أسـاس وجودنـا. ولقد مضـى العمل الاجتماعي التطوعي مع الحياة في كل عصورها مؤثرا فـي حركتهـا مسـاهما في تحقيق أهدافها مستجيبا في كل الظروف.

ويقاس تقدم المجتمعات المختلفة بكثرة عدد المتطوعين الذيـن يسـاهمون في شتى مجالات الرعاية الاجتماعية وتحقيق نتائج إيجابية وموضوعيه تعمـل على رفع وتنمية المجتمعات المحلية.

ولقد أصبح التطوع الأن ضرورة لخدمة التنمية في الدول الناميـة وهـذه الحاجة تفوق حاجة الدول المتقدمـة لأن الجهـود التطوعيـة تسـاعد علـى تقدم المجتمع.

التطـوع المنظم في الجمعيات الأهلية

الجمعية كتنيظم اجتماعي تطوعي:

من الملاحظ أنه لا خلاف بين العلماء علـى اختـلاف تخصصـاتهم علـى أهمية المنظمات... فمجتمعنا الراهـن هـو مجتمـع المنظمـات فعندمـا مـا يولـد الإنسان قد يتم ذلك داخل مستشفى ثم يدخل المدرسـة ثـم يلتحـق بالجامعـة ثـم يعمل بشركة أو جهة حكومية. وينظم لنقابـة مهنيـة أو عماليـة أو يشـترك فـي جمعية خيرية أو نادى رياضي وعندما يشعر بالجوع يذهب إلى أحد المطاعم وإذا اقترف جريمة يقضى العقوبة داخل السجن ويصلى فـي منظمـات ويلعـب فـي منظمـات وهكذا لا يسـتطيع الإنسـان إلا أن يرتبـط بالمنظمـات الرسـمية وغير الرسـمية المختلفـة.. ويمكننـا أن نطلـق علـى هـذا العصـر هـو عصــر المنظمات ولكن التاريخ يشهد على أن الحضارات القديمة قد عرفت المنظمات منـذ آلاف السنين، فقدمـاء المصريين تمكنـوا مـن إنشـاء تنظيمـات مـن بنـاء الأهرام كذلك الصينيون والرومان والمسلمون عرفوا التنظيمات.

غير أن البعض يرى أن التنظيمـات الحديثـة أكـثر كفـاءة مـن تلـك التـى ظهرت في العصور القديمة والحديثة فهي تفوقها من حيث العدد وقدرتها على إشباع حاجات مجتمعه أكثر تنوعاً واشد تبايناً. وتصور أهمية المنظمات علـى أنها تشـبع أنواعـا عديـدة مـن الاحتياجـات للإنسـان عاطفيـة وروحيـة وعقليـة والتنظيم الاجتماعي وحدة اجتماعية أو جماعة يرتبط أعضاؤهم فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة محددة من القيـم الاجتماعيـة والمعـايير لتحقيق نمط معين من الأهداف.

ونحن نعتبر أن الجمعية هي منظمة تتكون من جماعة من الناس لهم مواصفات خاصة ولهذه الجمعية كيان خاص ونشأت عن عمد لتحقيق أهداف معينة ومن خصائصها:

- تتكون المنظمة من مجموعة من العلاقات الاجتماعية والتي تؤثر على سلوك الأعضاء ولا يمكن أن تفسر سلوك عنصر ما إلا إذا لم يستوعب الإطار العام للعلاقات الاجتماعية.
- يرتبط أعضاء المنظمة بمجموعة مشتركة من القيم والمعايير وتعتبر المبادئ والأفكار الأساسية للمنظمة ذات أثر كبير في شخصيات الأعضاء بحيث تكون تقريبا مقدمة لا شعورية للقرار والفعل.
- تسعى المنظمة الى تحقيق أهداف واضحة وصريحة تختلف عن الحاجات الشخصية وذلك لأن هذه المنظمات موجه بالقوانين والوثائق التى تحدد لها أهداف واضحة.

ولقد صدر القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ للجمعيات وساهم هذا القانون في تحديد خصائص الجمعيات والمؤسسات الخاصة من حيث: البناء- المحددات- الدعم- الوظيفة.

المؤسسة الخاصة وأسلوب العمل للنهوض بالتطوع

يوجد في مصر حوالى ١٤٠٠٠ جمعية و١٧ مؤسسه خاصة فقط ولا تعرف السبب في قله عدد المؤسسات مع أن قانون الجمعيات ٣٢ لسنة ١٩٦٤ اسمه قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة، وبالمؤسسة الخاصة صورة تشبه نظام الوقف الخيري وهو نظام نشأ في ظل الإسلام بمقتضاه يرصد ريع بعض العقارات في وثيقة رسمية تسمى حجه الوقف على أن يصرف الريع على أوجه الخير والبر العام والخاص وبذلك تتحقق صورة

متكاملة للتكافل الاجتماعي وقد كان للأوقاف في مصر مركز اقتصـادي كبير وذلك لضخامة الأموال التى أوقفها الرعيل الأول من الصالحين المسلمين ولقد كانت الأوقاف تمثل دعامة حقيقية للرعاية الاجتماعية. ولكن فـي عـام ١٩٥٢ تم حل الوقف الأهلي أما الوقف الخيري فقد ظل قائما ولكـن صـدرت قوانيـن قصفت بكيان الأوقاف حيث تدهورت إيرادات الأوقاف وتوقف أعمال استثمار هذه الأموال كما أن أفراد المجتمع اصبحوا لا يقبلون على رصد أموالهم حيث لمس المجتمـع أن أمـوال الوقـف تتعـرض للضيـاع كذلـك عـدم احـترام تنفيـذ شروط الواقفين. وقد انتهت فئة من المجتمـع إلـى إنشـاء المؤسسـات الخاصـة بتخصيص مال لمدة معينة لعمل ذو صفه إنسانية أو دينية أو علمية أو فنية أو لأى عمل آخر من أعمال البر والرعاية الاجتماعية أو النفـع العـام دون قصـد ربح المادى.

ويكون تخصيص المال لإنشاء المؤسسة بسند رسمي أبو بوصية ويعتبر السند أو الوصية هي دستور المؤسسة ويجب أن يشمل:

١- اسـم المؤسسـة وميـدان نشـاطها والنطـاق الجغرافـي ومركـز إدارتهـا والغرض من إنشائها وبيان الأمـوال المخصصـة لهـذا الغـرض واسماء مجلس الإدارة أو اسم المدير المتصرف في الأموال.

وممـا سـبق نلاحـظ أن المؤسسـة الخاصـة هـي الحـل لضـرء مشـاكل الجمعيات الخيرية التى تعانى من مشاكل كثيرة ومعوقـات لذلـك وبنـاء علـى التغيرات التى يتعرض لها المجتمع المصـرى فأننـا نقـترح التوسـع فـي إنشـاء المؤسسات الخاصة وذلك لدعم الرعايـة الاجتماعيـة بمصـر وتشـجيعها لنـوع جديد من التطوع تحتاج إليه مصر في هذا الوقت.

نموذج جديد لدعم العمل التطوعي

تكلمنا عن الجمعية والمؤسسة الخاصة كتنظيم اجتماعي تطوعي ونجد من الواجب أن نلقى الضوء على تنظيم جديد بدأ يظهر في مصر وهو نموذج التشارك.

ويقوم هذا النموذج على مبدأ الشراكه وينشأ من مجموعة من المؤسيسين محدودة العدد ومجموعة من الجمعيات الأهلية تمثل الحقول الرئيسية والمستويات المختلفة للعمل الأهلي كالصحة، وتنظيم الأسرة ومحو الأمية، والبيئة.

* مراكز البحوث

* مجموعة متميزة من علماء الاجتماع والتربية والنفس ومن بين الذين يستخدمون بحوثهم الميدانية لتحسين أوضاع الفئات ذات الظروف الحرجة والمساهمة في تطوير منهجيات بحوث تسمح بعلاقة أكثر وثوقا بين البحث العلمي والممارسة.

ونموذج التشارك يعتبر مركز للبحث والتطوير في مجال العمل الغير حكومي كما يعمل على مواكبه العمل الأهلي مع روح العصر ويجعل منه عنصراً فاعلا في المساهمة في التغيرات الاجتماعية أما عن البرامج العامة التى يستهدفها نموذج التشارك فهي تتضمن النشاطات المعينة بقواعد المعلومات والبحوث والاحتياجات الجماهرية وتقديم العون الفنى والذي يتلخص في الإبداعات وآليات العمل المبتكره وتطوير تقنيات العمل ولقد لاحظنا في الفترة الأخيرة ظهور هذا النموذج تحت مسميات أخرى مثل الجمعيات الدافعه أو المنظمات الغير حكومية.

والسؤال الأن هل هذا النموذج بديل للاتحادات في مصر؟

وقد لاحظنا في الفترة الأخيرة بداية صراع بين هذا النموذج والاتحادات ونتمنى أن تقوم علاقة تعاونية وذلك لدعم العمل التطوعي.

قضايا في التطوع

معوقات التطوع:

الحركة التطوعية في مصر تلاقى بعض المعوقات تتلخص في:

- قلة الجهود التى تبذل لتنشيط الحركة التطوعية والدعوه إليها وخصوصا في محيط الشباب.
- يعتقد بعض المواطنين في مصر أنه لا جدوى من إبداء الرأى وأن رأيهم غير مرغوب فيه وأن الحق في جانب المواطنين دائما وأن هذا هو المقدر والمكتوب، لذلك لا تشارك وإن شاركت فتكون على المستوى اللفظي أما الاتجاه الفعلي فلا مشاركة.
- أن الحماس الذائد لدى المتطوعين إذا لم يواكبه التوجيه السليم. ربما يؤدى الى إهدار بعض موارد المؤسسة.
- قد ينظر إلى المتطوعين على أنهم يقومون بأعمال لاأهمية لها.
- الأمية حيث تخلع على المواطن بعض سلبيات لعدم معرفته بمجريات الأمور ومن ثم فإن جهله يقلل الدافع نحو المشاركة.
- عدم وضوح أساليب وصور المشاركة للمواطن من أجل تحقيق أهداف القضية السكانية.
- عدم كفاءة الخدمات الخاصة بتنظيم الحركة التطوعية من حيث تدريبهم وإلحاقهم بالعمل ومتابعة أعمالهم.

- عدم تحديد الاختصاصات بين المتطوعين والموظفين مما يؤدى الى عدم التجانس بين الفريق العامل بالقضية.
- قلة البحوث الخاصة بالحركة التطوعية من حيث الدافع والمعوقات وانعدام المؤشرات التى قد تقود العمل فى المستقبل.

ولنعلم أن المصرى من خصائصه المشاركة فى كل الجهود التى تهمه فى المجتمع فهو يشق القنوات ويبنى بيته ويشارك فى كل المناسبات والكوارث بحماس وشهامة ولكنه تعود أن يقوم بما يقتنع به أو يطمئن الى نتائجه فهو لا ينفذ رغبه ممثلة الحكومة دون أن يرى فى ذلك مصلحة مباشرة له وللمجتمع فهو لا يقبل على شئ إلا إذا شارك واقتنع به اقتناعاً تكاملاً.

سيطرة القيم المادية على العلاقات الاجتماعية:

التقدم التكنولوجي والانفتاح الاقتصادي والتغيرات التى يعانى منها المجتمع جعلت فئة كبيره من الأفراد ذات صوت عالي ينادون باستخدام المدخل الاقتصادي فى تحقيق أهداف اجتماعية هذا جيد ولكن الواقع العملي اثبت عكس ذلك فلقد سادت الناحية الاقتصادية وتم نسيان الأهداف الاجتماعية بل أدت إلى تدميرها ولنأخذ مثال على ذلك... فمشروعات الأسر المنتجة والتى كانت أصلا مشروع اجتماعي ذو صيغة اقتصادية أصبح الآن مشروع اقتصادي الأسرة التى تشترك فى المشروع هى الأسرة التى تستطيع الحصول على الضامن للنقود.

وأصبح المشروع البنوك والمؤسسات الاقتصادية تقوم بتنفيذه لانه أصبح بعيداً عن الرعاية الاجتماعية التى كانت تعطى للاسرة الضعيفة، إن اشتراك الفقراء فى التنمية له قواعد علمية وهى أنهم قبل كل شئ لا بد من توفير الحد الأدنى من الرعاية الاجتماعية ثم بعد ذلك نستطيع اشراكهم فى التنمية.

ولقد اعتنقت كثيرا من الجمعيات هذا الفكر واصبح المكسب والخسارة هو المعيار فى العطاء والخدمة، ونحن هنا لا نعترض ولكن لا بد أن نأخذ بالتخصص وأن توضح الأهداف توضيحا دقيقا وربما يكون هذا السبب فى عروض بعض الجمعيات الأهلية عن التصدي للمشكلات المجتمعية الموجودة والتى ليس لها عائد مادى.

مثـل:

توتر العلاقات داخل الاسرة

ارتفاع نسب الطلاق ٣, ٣٣٪

العنف والتحفز فى المعاملات

تأخر سن الزواج

انتشار الزواج العرفى

انتشار إدمان المخدرات

- التطوع الغير منظم:

- يوجد نوع من التطوع غير منظم وهو موجود فى المجتمع المصرى ولا بد من رصده ومحاولة الاستفادة منه فى تنمية المجتمع ومثال ذلك:

* الشخص الذى يهتم بعبور الأطفال الشارع.
* الشخص الذى يهتم بالمساعدة فى إطفاء الحريق.
* الشخص الذى يدفع العربة الغير صالحة من الطريق والمساعدة فى دفعها لكى يدور الماتور.
* الشخص الذى يوفق شاب وشابه للزواج لوجه الله.
* الشخص الذى يقوم بعمل جمعية مالية وهى جمع أموال كل مده ويأخذ حصيلة هذا الجمع فرد من الأفراد المتعاونين لحل مشكله ما قابلها.

الموظفون فى الحقل الاجتماعي:

هناك مشكلة فى العاملين فى الحقل الاجتماعي وهى سيطرة الفكر المادى لديهم وعدم الموضوعية مع العمل فى المجتمع. فهم يعملون وهناك فكرة مسبقة أن المجتمع المصرى يريد الأخذ أما العطاء فلا يوجد .. ولقد أجريت دراسة عن ذلك فوجدت الآتى:

- إن هناك أفراد فى المجتمع ليس لها دور وتبحث عن دور.
- إن الشعب المصرى فيه صفه العطاء وأن الأخذ عنده معنويا وقليل من يفضل الأخذ ماليا.

فكلمة شكر تكفى أو مقابلة مسئول كبير أو شهادة تقدير أو دعاء.

وليفسر لىَ العاملين بالحقل الاجتماعي ماذا يعنى:

- العطاء ببذخ فى الموالد من ذبائح وخلافه.
- التطوع فى إطفاء الحرائق.
- لجان الزكاة وكثرة الأموال بها.
- قيمة حصيلة المتسول اليومية التى وصلت الى ٢٨ جنية يوميا.
- وفرة حصيلة صناديق النذور بالجوامع والكنائس.
- كثرة موائد الرحمن فى رمضان والمناسبات.
- الرحمة الموزعة على الموتى فى المواسم والأعياد وتصل إلى مبالغ كبيرة فى يوم الموسم.

إذن المهم أن نغير فكر واتجاه العاملين فى الحقل الاجتماعي وإكسابهم المهارات اللازمة لاستقطاب الشخص المناسب للعمل الاجتماعي.

التحويلات فى بعض الجمعيات

من بين المهام الرئيسية للجمعية أنها نمط من المشاركة فى **الحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية** وهى تدريب فردى وجماعي على الاستفادة من المعارف ووضعها موضع التطبيق تحقيقا للنفع العام فالجمعية تحقق إدماج الأفراد وضمان توازن حياتهم الاجتماعية عن طريق التدريب على العمل التطوعي.

وفي الواقع أن هناك ثلاث أنواع من الجمعيات من ناحية التضييف للعمل:

١- جمعيات التسييرية وهى التى تنشط قطاعات الرياضة والشباب والطفولة والمرأة والبيئة والتثقيف.

٢- جمعيات التدخل الاجتماعي المباشر وهى الجمعيات التى تعنى بمعالجة الظواهر الاجتماعية الملحة مثل الفقر، المرض، تشرد الأطفال، الأمية، التشغيل، التكوين المهني، الحالات الحرجة.

٣- الجمعيات الاحتياجية وهى جمعيات تسعى الى تطوير الأداء والنهوض بواقع الحقوق الأساسية وضمان شروط الكرامة.

ونلاحظ فى المجتمع المصرى الآن ظهور أنواع من الجمعيات لها خصائص معينة من شأنها التأثير على حركة التطوع فى مصر ونحن نرصد هذه الأنواع بهدف إلقاء الضوء عليها لتحويل سلبياتها الى إيجابيات لدفع العمل التطوعي إلى الأمام.

جمعيات المحاكم

ظهر بالمحاكم قضايا تختص بالصراع على قياده بعض المنظمات التطوعية.

وتحولت العلاقات التعاونية إلى علاقة صراع وأصبحت هذه المنظمات بابا خلفيا للارتزاق وزيادة الدخل عن طريق تقاضى بدل حضور جلسات أو تعيين أحد أفراد الأسرة أو المعارف فى وظائف هذه المنظمات.

والعلاج أن تكون هناك هيئة للتحكيم تعمل على حل مشاكل الجمعيات وأن تكون هذه الهيئة محايدة ويستحسن أن تكون من بين عضوية الاتحادات بأنواعها.

جمعيات الصفوة

هناك بعض الجمعيات أغلب القائمين عليها من فضليات نساء مصر وافاضل الرجال وهؤلاء نجدهم يجدون اللغات الأجنبية وهم مشكورين يتصدون للعمل التطوعي ويحاولون الابتكار لبرامج وأساليب جديدة.

والواقع هناك فرق بين إقامة ندوات ومؤتمرات ومحاضرات ولجان تشاور بين إحداث تحرك جماهيري يستطيع الإسهام فى تغيير مفاهيم وقيم ومعتقدات راسخة واعتقد أن هذه الجمعيات لا تؤثر إلا فى قشرة رقيقة على سطح المجتمع المصرى.

لان هناك من وجهة نظرنا خلل فى الاتصال فالمجتمع المصرى الآن به مئات العشوائيات التى ظهرت ولها ثقافتها الفرعية وخصائص غير مفهومة تحتاج الى خبراء محليين للعمل مع هذه المجتمعات لفهم لغتهم.

ولكننا نلاحظ أن أغلب هذه الجمعيات تفضل فى من يعمل معهم أن يتقنوا اللغات الأجنبية أو من خريجي الكليات الأجنبية وهذا طبيعي لكي

يستطيعون التفاهم معهم ومع الهيئات الأجنبية ولكنهم يتناسون مدى فهم هؤلاء الموظفين للعشوائيات والثقافات الفرعية وللخصائص الجديدة للمجتمع المصرى والمطلوب لكي يتكامل العمل أن يبحث هؤلاء الصفوة عن الخبراء المحليين للاستعانةِ بهم فنيا جنبا الى جنب مع خريجي الكليات الأجنبية حتى يتكامل العمل ويأتي ثماره.

جمعية الرجل الواحد

ظهرت جمعية الرجل الواحد أو بضع رجال حيث يسيطر على الجمعية مجلس إدارة من عضو أو اكثر فقط ويترتب على ذلك أن يستمر هؤلاء الأعضاء فى عضويتهم بمجلس الإدارة لمدد طويلة وبالرغم من اسقاط ثلث أعضاء المجلس سنويا حيث يتم ترشيحهم مرة أخري.

والمشكلة الكبرى أن يموت أو يصاب هذا العضو بالمرض فتموت الجمعية معه والعلاج أن يدرب صف ثانى فى أى منظمة تطوعية ويتم تقنين ذلك بقرارات فى لوائح هذه الجمعيات.

جمعيات الانتخابات

بدأ بعض المنتخبين فى أحياء يستثمرون الجمعيات فى العملية الانتخابية فأيام الانتخابات يعملون على زيادة نشاط هذه الجمعيات وتقدم الرعاية للجماهير بشكل مكثف بهدف الدعاية لانتخابهم.

ويلاحظ أن القليل من هذه الجمعيات التى تستمر فى نشاطها الفعال بعد العملية الانتخابية وهذه الجمعيات لا نستطيع أن نرفضها لأنها تقدم خدمة موسمية للجماهير ولكن هناك بعض التحفظ فى أن نطلق عليها جمعيات

تطوعية بل نقترح أن تسمى مكاتب للدعاية للمرشحين أو مكاتب الاستثمار لمشاكل.

والمطلوب أن يؤمن المرشح للانتخابات أن النجاح فى الانتخابات مرهون باستمرار الخدمات للمنطقة التى ترغب فى أن يكون نائب لها.

جمعيات الحج

توجد جمعيات تعمل فى ميدان تيسير الحج والزيارة للإمكان المقدسة ولا شك أن هذا هدف نبيل ويتفق مع طبيعة الشعب المصرى المتدين الذى يتلهف دائما على الزيارة بهدف العمرة أو الحج ونظراً للإقبال الشديد على هذا العمل تطوع أفراد أفاضل لإنشاء جمعيات للمساعدة فى هذا المجال.

ولكن فى الفترة الأخيرة لاحظنا قليل من هذه الجمعيات بدأت فى استغلال البسطاء من أول الحصول على التأثير الى تأجير المساكن فى مكة والمدينة أو ذهاب أعضاء مجلس الإدارة أو أفراد منهم بحجه الاشراف وخلافه.

وأننا نتساءل لماذا لا تضاف التأشيرات التى تخصص للجمعيات الى حجاج القرعة ومن يريد خدمه الحجاج فعليه أن يسافر فى سبيل الله على حسابه لخدمة الحجيج.

جمعيات اسما فقط أهليه

ظهرت جمعيات لها خصائص تبعدها عن النشاط التطوعي. هذه الخصائص هى:

* الفكرة حكومية
* التمويل حكومي أو دولى

* مجلس الإدارة حكومي حيث ظهرت جمعيات يعين فيها الوزير المختص نسبة أكبر أو تساوى المنتخبين فى مجلس الإدارة وقد يعين الرئيس أو نائب الرئيس بالمجلس مما يؤدى الى تناقص دور المنتخبين.
* الموظفين شبه حكوميين حيث كانوا حكوميين ثم انتهت خدماتهم بالمعاش فأصبح التعيين بالجمعيات الباب الخلفي لاعادة تعينهم وهؤلاء لهم خبراتهم التى نحترمها ولكن نرى أن نتعامل مع هذه الخبرات كمستشارين وليس كتنفيذيين.

ونرى أن موظفي جهة الإدارة المختصة عليهم قضاء مدة فاصلة بين العمل الحكومي وعضوية مجلس إدارة أى جمعية أهلية ولتكن عام وذلك حتى تنتفى الشبهة وتسود صفة التطوع.

مقترحات لعلاج أزمة التطوع

من وجهة نظرنا لكي نخرج من أزمة التطوع الحالية أن تتضافر الجهود الحكومية والأهلية لمواجهة هذه القضية ونقترح الآتى:

* تعديل أو إلغاء التشريعات الخاصة بالتطوع والمشاركة.
* تشجيع المؤسسات الخاصة لما ثبت من فاعلية الرعاية التى تقدمها.
* إنشاء مراكز فى المحافظات دورها الرئيسي تقييم احتياجات الجماهير من الخدمات الاجتماعية ونشرها. يعمل بها خبراء فى العمل الاجتماعي وتنصح بالبعد عن المشروعات التقليدية.
* كفانا مؤتمرات تتحدث عن التطوع والمشاركة وإن كان ولا بد تعقد هذه المؤتمرات بهدف متابعة توصيات المؤتمرات السابقة وتجمع هذا التراث العلمى واستخراج الأفكار الصالحة للتنفيذ واقناع الجماهير والحكومة بتنفيذها.

* إنشاء مراكز الاستقبال وتوجيه المتطوعين وتسجيلهم بالاتحادات الإقليمية والنوعية.
* خلق صف ثانى وثالث من قيادات العمل الاجتماعي يتولون العمل بعد الصف الأول.
* أن ترفع الحكومة يدها عن العمل الاجتماعي التطوعي وتركز جهودها على إعطاء الحد الأدنى من الرعاية الاجتماعية عن طريق المؤسسات الحكومية كالوحدات والإدارات الاجتماعية وأن يتولى العمل الاجتماعي التطوعي الاتحادات بأنواعها.
* إنشاء مجلة لنشر أخبار التطوع والأعلام بقضية التطوع والمشاركة والقضايا الاجتماعية ونقترح أن تصدرها الجمعيات الثقافية والتى لها خبره فى هذا المجال.
* على المعاهد العلمية والجامعات تجهيز المهنيين الاجتماعيين بالمهارات العالية اللازمة للعمل مع المتطوعين.
* قياس مردود العمل الاجتماعي قياسا علميا وهذا هو دور أجهزة البحث العلمي بالدولة.
* تشيجع نوع جديد من الجمعيات ظهرت نتيجة التغيرات المحلية والعالمية وهى الجمعيات الدافعة وهى جمعيات ناجحة كبيرة استطاعت باتصالاتها الخارجية الحصول على أموال من جهات أجنبية وتحاول هذه الجمعيات مساعدة الجمعيات الصغيرة فى سد بعض احتياجاتها من أموال وأبحاث وفنيين عن طريق التنسيق فى الأهداف.
* لتحقيق السيولة.فى المعلومات والدراسات والابتكارات بين أجهزة البحث العلمي والمراكز الاكاديمية والأجهزة الحكومية والجمعيات لابد أن يكون هناك همزة وصل بينهم ونقترح أن تنشأ وظيفة بمديريات

للشئون الاجتماعية يشغلها الحاصلون على درجة الدكتوراه أو الماجستير وهؤلاء متوفرون بالشئون الاجتماعية (الدكتور/ الموظف) سواء بالديوان العام أو المديريات ويكون دوره أن يستوعب الأفكار العلمية المبتكرة من الأبحاث العلمية والقابلة للتنفيذ ووضع خطوات إجرائية للتنفيذ وتقديمها لصاحب القرار للتنفيذ فى الواقع العلمي.

تم القيام بعمليات التقييم وحصر مشاكل التنفيذ وتوصيلها الى المراكز العلمية لوضع حلول لها وتكون هذه العملية مستمرة.

ولتشجيع التطوع نقترح هذه المداخل للتأثير على السلوك الإنساني فى المشاركة التطوعية.

- النشر: أى زيادة الوعي من خلال تقديم معلومات سليمة عن العمل التطوعي.
- التعليم: تشجيع التعليم والفهم وتنمية للمهارات عن طريق التوسع فى التدريب المحلي والإقليمي والقومي، فالثابت أن التعليم ليس فقط قدوه فى المجال المعرفى وإنما قوة تدفع إلى التغير وأداه يتغلب بها الفرد على مشكلاته وقدرته على مقابلة مطالب بيئته.
- الاقتناع: وهو تعزيز التقبل لدى الفرد بأن يكون متطوع من خلال الحجج العقلانية والاستمالة العاطفية من قبل مصادر موثوق بها.
- الحوار: تشجيع التفاهم المتبادل والاتفاق من خلال المناقشات الجماعية والفردية.
- الترفيه: خلق الاستمتاع والإثارة وتحريك العواطف من خلال عرض الرسالة فى شكل موسيقى، كوميدي، درامي.. الخ

- الاستجابة للتطوع: تعزيز الامتثال للسلوك التطوعي من خلال الترغيب بالحوافز المعنوية أو المادية.

وقد قام المؤلف بعمل مقياس مدى فاعلية الجمعية فى المَجتمع وذلك حتى يسترشد بها أعضاء الجمعية أو الجهات الإدارية المشرفة على هذه الجمعيات.

مقياس التعــرف على فاعليه
الجمعية النشطة

م	البيـــــــــان	صفر	١	٢	٣	٤	الملاحظات
		الدرجة					
١	هل يوجد تحديد واضح للأهداف الإجرائيـــة للجمعيـــة ووعـــى الأعضاء بها.						
٢	الاستجابة لاحتياجات البيئـــة.						
٣	زيـــادة حجـــم العضويـــة مـــن المتطوعين سنويا.						
٤	تطور مالية الجمعية بالزيادة من التمويـل الذاتـي دون الإعانـات الحكومية والأجنبية.						
٥	زيـادة عدد المسـتفدين سنويـــا						
٦	العلاقـات الطيبـة التعاونيـة بيـن الجمعية وأفراد المجتمع والأجهزة الحكومية والأهلية.						
٧	تواجد عنصر الشباب كأعضاء فى الجمعيـة العموميـة أو اللجـان أو مجلس الإدارة مما يسمح بوجـود صف ثانى لقيادة العمل بالجمعية.						
٨	وجود مقر ثابت لانشـطة الجمعية وأمساك السجلات المطلوبة.						
٩	التقيم المستمر لاعمال الجمعية من وجهـة نظـر المسـتفيدين مـن الأنشطة (تواجد استمارات تقييم الأنشـطة مـن وجهـة نظـر المستفدين)						
١٠	تطوير الأداء وابتكار أساليب فنيـة جديـدة فـى تنفيـذ المشـروعات وابتكار برامج جديدة.						

١- لو حصلت الجمعية على أزيد من ٢٧٥ درجة تكون جمعية نشطة وفعالة.

٢- إذا حصلت الجمعية من ٧ الى ١٨ درجة الجمعية تحتاج الى معونة فنية.

٣- إذا حصلت الجمعية على أقل من ٧ درجات تحتاج الى تدخل الجهة الإدارية بعقد الجمعية العمومية للنظر فى شأن الجمعية بالتنشيط والحل أو الإدماج.

خاتـــمه

أنني متفاعل فى السنوات القادمة سوف تشهد مصر بإذن الله حركة تطوعية كبيرة والذى ينظر فى التاريخ يجد أن المصرى القديم كان يعرف التطوع لصالح المّجتمع وإن أساس كل حضارة عظيمة تعاون الشعب وقبول التحدى فعندما واجه المصرى القديم الذى كان يعيش فى الصحراء الغربية يعتمد على الأمطار وفى فصول الجفاف نزح إلى دلتا النيل وكانت في حالة سيئة من المستنقعات هذا التحدى المناخى جعله يتضامن ويردم المستنقعات وينظم مجتمعه ويصنع ما يساعده على الزراعة ويستخدم فكره فى تنظيم مجتمعه مما أدى إلى نشأة حضارة تاريخية عظيمة فى وادى النيل لها تأثيرها على الحضارة العالمية وهذا يعبر عن اصاله الشعب المصرى ومعدنه الأصيل.

وفى العصر الحاضر من لم يلاحظ الحركة التطوعية العظيمة أثناء معركة أكتوبر سنة ١٩٧٣م.

إذن مستقبل التطوع فى مصر سوف يكون له دور كبير فى اسعاد الإنسان المصرى بجهود المصريين الشرفاء.

المراجـــع

١) د. **أحمد فوزى الصاوى، د. مختار عجوبة**. الخدمة الاجتماعية وقضايا التنمية فى الدول النامية، دار اللواء للنشر والتوزيع بالرياض ١٤٠١هـ/ ١٩٨م

٢) د. **أحمد مصطفى خـاطر**. مدخل تنمية المجتمع المحلى. استراتيجيات المنظم الاجتماعي بالإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث.

٣) د. **أشرف حسونه**. دور الإدارة فى التنمية الاجتماعية. القاهرة، معهد التخطيط القومي مذكرة داخلية رقم ٢٥، نوفمبر سنة ١٩٧٦م.

٤) د. **حمدى حسن حافظ**. تطور الجمعيات فى مصر. ورقة مقدمة الى وزارة الشئون الاجتماعية ١٩٨٩م.

٥) د. **خالد محمد خالد**. رجال حول الرسول عليه الصلاة والسلام. دار الكتاب العربى، بيروت.

٦) د. **سيد أبو بكر حسنين**. طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع. مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٤م.

٧) د. **عبد الكريم درويش**. دكتورة ليلى تكلا. أصول الإدارة العامة. القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٦٨م.

٨) د. **عبد المنعم شوقى**. مشاركة المواطنين فى التنمية الريفية. القاهرة مجلة تنمية المجتمع عدد يوليو، ١٩٧٨م.

٩) د. **عونى محمود**. محاضرات عن التطوع فى تنظيم المجتمع. القاهرة، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بشبرا، ١٩٨٨م.

١٠) د. **محمد أحمد عبد الهادى. وأخرون**. أساسيات تنظيم المجتمع. القاهرة، دار الثقافة ١٩٨٣م.

١١) د. **محمد عبد الحى نوح**. أساسيات تنظيم المجتمع (التطوع فى تنظيم المجتمع) القاهرة ١٩٨٤.

١٢) د. **محمد عبد الرحيم تمام**. دور الجمعيات الدينية فى التنمية- رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط- كليه الآداب- سوهاج، ١٩٨٠م.

١٣) د. **محمد سعيد فرج**. البناء الاجتماعي والشخصية. الاسكندرية. الهيئة العامة للكتاب، ١٩٨٠م.

١٤) د. **هدى بدران**. تنظيم المجتمع- مطبعة المليجى الجديدة، ١٩٦٩م.

١٥) د. **يحيى درويش**. الوسيط فى تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية القاهرة، ١٩٨٨م.